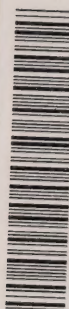




Human Resources  
Development Canada  
Unemployment Insurance

Développement des  
ressources humaines Canada

# Information on Supplemental Unemployment Benefits (SUB) Plans




3 1761 11637001 6



# Table of contents

|           |   |          |
|-----------|---|----------|
| <b>1</b>  | <b>General</b>  | <b>1</b> |
| <b>2</b>  | <b>Conditions pursuant to subsection 57(13) of the UI Regulations</b> | <b>2</b> |
| <b>3</b>  | <b>Benefit level calculations</b>                                     | <b>4</b> |
| <b>4</b>  | <b>Record of Employment (ROE)</b>                                     | <b>5</b> |
| <b>5</b>  | <b>Application for UI</b>   | <b>5</b> |
| <b>6</b>  | <b>Waiting period</b>   | <b>5</b> |
| <b>7</b>  | <b>Verification</b>   | <b>5</b> |
| <b>8</b>  | <b>Documents</b>  | <b>6</b> |
| <b>9</b>  | <b>Training</b>   | <b>6</b> |
| <b>10</b> | <b>Summary information</b>  | <b>7</b> |
|           | <b>Appendix 1 Sample SUB Plan</b>                                     | <b>8</b> |
|           | <b>Specimen page of the SUB Report</b>                                | <b>9</b> |



Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116370016>



# General

This book is intended to explain how employers can register a Supplemental Unemployment Benefit (SUB) plan with the Department of Human Resources Development Canada (HRDC). The purpose of a SUB plan is to top up UI benefits during a period of unemployment due to temporary stoppage of work, training, illness, injury or quarantine. A SUB plan for employees may be introduced by the employer or through the collective bargaining process. To participate, the employer must register the plan (and collective agreement if there is one) with the HRDC **before** the plan is implemented.

The following section uses plain language to describe the major elements of a SUB plan and is not intended to replace the *Unemployment Insurance Act* and its regulations. For a complete description, please refer to the Act or consult sections 2 and 3 of this book.

In general, a SUB plan **must** contain the following information:

- 1 The number and groups of employees covered, by
  - a. name and local of bargaining group (unionized);
  - b. wage group or type of employment (non-unionized).
- 2 The type of work stoppage that qualifies for SUB.
- 3 That the employee is receiving **UI** benefits
  - a. if not, why not?
  - b. if **UI** is paid, how is this verified?
- 4 The amount and duration of SUB plan payments (**note:** the amount, once added to **UI** benefit rate, not to exceed 95% of regular weekly wages).
- 5 The SUB plan start date and end date (**note:** – submit plan to **the Department** prior to the start date – plan must be of a minimum one-year duration).
- 6 A commitment to notify **the Department** in writing of any changes to the plan.
- 7 Any special requirements/exclusions.

## Note:

A **SUB** plan must meet all of the conditions of subsection 57(13) of the *UI Regulations* (**see Section 2**) and must have received HRDC's acknowledgement to that effect. Otherwise, **SUB** payments will be considered as earnings and may be deducted from the employee's UI benefits.

## Note:

- 1 If a **SUB** plan is financed through a trust fund which meets the requirements of section 145 of the Income Tax Act, its benefits payments **are not** subject to Canada Pension Plan contributions.
- 2 If a **SUB** plan is financed through a third party, (ie: Insurance policy), its benefits payments **are not** subject to CPP.
- 3 However, if a **SUB** plan is financed out of general revenues, its benefits payments **are** subject to CPP contributions.

## Note:

**SUB** payments are subject to income tax.

## Note:

Supplements to UI maternity or parental benefits do not require formal submission of a plan to the Department; these amounts are exempt pursuant to paragraph 57(3)(k) of the Regulations if the two following conditions are met:

- (i) when combined with the claimant's weekly rate of unemployment insurance benefits, do not exceed the claimant's normal weekly earnings; and
- (ii) do not reduce the claimant's accumulated sick leave, vacation leave, severance pay or any other accumulated credits.



## 2

## Conditions pursuant to subsection 57(13) of the UI Regulations

- a) Plans must identify the groups of employees covered – i.e. hourly-paid workers at a certain plant or location, union or non-union, union name and local, bargaining unit or group.
- b) Plans can cover unemployment caused by:
  - temporary stoppage of work (this does not include permanent loss of employment caused by permanent or partial shut-down or reorganization. **Recall rights do not constitute a reason for the stoppage to be temporary**);
  - training (the training plan must be acceptable to the HRDC and trainees must be in receipt of UI benefits);
  - illness, injury;
  - quarantine.

The SUB plan **must** indicate which of the above is covered (one, all or any combination).
- c) Regarding UI benefits:
  - 1) In most cases, an employee must be receiving UI benefits to receive payments under a SUB plan.
  - 2) The SUB may be paid to an employee who is **not in receipt of UI only if** the reason for non-receipt is:
    - i) the employee is serving the two week UI waiting period;
    - ii) the employee has insufficient weeks of insurable employment to qualify for UI; or
    - iii) the employee's entitlement to UI has been exhausted.

The plan must indicate the exception(s).
- d) The SUB plan benefit level must be indicated. The weekly UI benefit rate and SUB payment combined may not exceed 95% of the employee's weekly earnings.
- e)
  - 1) SUB plans must be financed by the employer (either through a trust fund or general revenues). Financing through employee contributions to a fund are not permitted. Financing through sick leave credits is also not permitted.
  - 2) The employer must keep an identifiable record of benefits paid from the plan.
- f) If a trust fund is established to support the plan, all monies in the SUB fund, upon termination of the plan, must either revert to the employer or be used for payment of SUB or administrative costs under conditions set out in the plan.
- g)
  - 1) The effective date of the plan must be stated. The plan should be submitted to the Department **prior** to its effective date.
  - 2) The plan must contain a pledge to notify the Department in writing of any changes to the plan within thirty (30) days after the effective date of the change.
- h) A plan must indicate that the employee does not have any vested right except to receive payments for the covered unemployment periods.
- i) The plan must indicate that payments of guaranteed annual remuneration, deferred remuneration or severance pay benefits will not be reduced or increased by payments received under the plan.
 

Plans which provide for a reduction of a severance, separation or termination benefit in an amount equal to SUB benefits received, notwithstanding that this may be permitted by provincial law, do not meet this condition. Plans which provide for payout of unused SUB credits, guaranteed annual remuneration or deferred remuneration do not meet this condition.



### Other requirements

- 1 Plans must specify any special requirements imposed by the employer for the receipt or non-receipt of the SUB – i.e. the minimum employment period requirement, or any situation excluding an employee from the plan, such as refusal to return to work on recall, etc.
- 2 The number of weeks for which SUB is payable should be indicated.
- 3 The plan should have a minimum duration of one year and a maximum of five years or the life of the collective agreement. We must review a plan before it is renewed or extended.
- 4 The employer should confirm with us how the employee's UI benefits will be verified – i.e. by asking the employee to submit a benefit stub or by obtaining a computer report from the HRDC. Refer to page 9 for an example of this report.
- 5 The employer must provide the Revenue Canada number under which remittances are made for this group.
- 6 The number of employees covered by the plan must be indicated.
- 7 Where the SUB plan is governed by a collective agreement, trust agreement, or internal policy, these documents must be submitted for review to ensure they satisfy Subsection 57(13) of the UI Regulations.
- 8 A sample SUB plan is attached as Appendix 1.

### Where to register your plan

The Coverage and Premium Policy Division is authorized to review SUB plans on behalf of the HRDC.

Address SUB plans or proposed SUB plans, and enquiries to:

Chief, Coverage and Premium Policy Division  
Human Resources Development Canada  
11th Floor, Phase IV  
140 Promenade du Portage  
Hull, Quebec  
K1A 0J9

Tel. No.: (819) 994-2742

Facsimile: (819) 953-9381

#### Note:

The plan must be signed and dated by the responsible authority(ies).

## 3

## Benefit level calculations

Subject to the preceding section, a SUB may serve to top up an employee's UI benefit during a period of temporary unemployment. The SUB, combined with the weekly UI benefit rate, cannot exceed ninety-five per cent of the employee's regular weekly earnings.

## Other information

- UI pays 55% of average weekly insurable earnings.
- Any money earned during the waiting period will be deducted from the first three benefit payments. However, the maximum deduction for any one week of the waiting period is equal to the rate of benefit.
- Employment earnings received during the benefit period (including pension income) which exceeds 25% or more of the benefit will be deducted from the benefit. The 25% allowable does not apply in cases where sickness benefits are paid.

The following are some examples of how to calculate the amount of SUB payable.

## Benefit level calculations

## Example

If the plan provides for 95% of normal weekly salary minus the employee's UI weekly benefit rate:

|  |          |
|--|----------|
| Employee's normal weekly salary =  | \$700.00 |
| Employee other earnings (OE) in a particular week (while in receipt of UI benefit) | NIL      |
| UI weekly benefit rate<br>( $\$700.00 \times 55\%$ ) =                             | \$385.00 |
| SUB payment calculation<br>$95\% \times \$700.00$                                  | \$665.00 |
| SUB payment = $\$665.00 - \$385.00$  | \$280.00 |

Maximum SUB plan benefit level condition:

UI weekly benefit rate + SUB will not exceed 95% of employee's weekly earnings ( $\$385.00 + \$280.00 = \$665.00$ )  
SUB payment of \$280.00 meets the SUB plan benefit level condition.

## Example

If the plan provides for 93% of normal weekly salary minus the UI benefit and any other earnings received:

|  |          |
|--|----------|
| Employee normal weekly salary:<br>$\$13.75 \times 40 \text{ hours} =$              | \$550.00 |
| Employee other earnings (OE) in a particular week (while in receipt of UI benefit) | \$100.00 |
| UI weekly benefit payable<br>( $\$550.00 \times 55\%$ )                            | \$303.00 |
| Allowable earnings:<br>( $25\% \times \$303.00$ ) =                                | \$ 76.00 |
| UI benefit received:<br>$\$303.00 - (\$100.00 - \$76.00)$                          | \$279.00 |
| Sub payment calculation:<br>$93\% \times \$550.00 =$                               | \$512.00 |
| SUB payment = 93% (-)<br>UI paid (-) earnings:<br>$\$512.00 - \$279.00 - \$100 =$  | \$133.00 |



## Record of Employment (ROE)

4

The employer must indicate on the Record of Employment that the employee is entitled to supplemental unemployment benefits by writing "SUB" in item 22 under "Comments".

## Application for UI

5

The employee's application for UI benefit must indicate that a SUB plan is in effect. Also, the bi-weekly report cards must show the amount of the payment, if known by the employee, with the indication "SUB".

## Waiting period

6

An employer may introduce a SUB plan to offset the two week UI waiting period when no benefits are paid. As with other plans, **the employer must verify that the employees have applied for UI benefits and have served the waiting period before SUB payments are made.**

## Verification

7

There are two methods for verifying an employee's receipt or non-receipt of UI: examining the employee's UI cheque stub or a computer report provided by the HRDC to the employer for verification purposes when SUB is being paid to the employee. (Refer to page 9 for an example of this report). An employer must indicate which method will be used when submitting a SUB plan to the Department. The employer must also provide his Revenue remittance number(s).

## 8

## Documents

Where there is a reference to the SUB plan in a collective agreement, those provisions must be compatible with the UI criteria. If there is no reference to a SUB plan in a collective agreement, the employer policy or plan will prevail. That's why documents such as a collective agreement, trust agreement, or internal directives must be submitted with the employer's request to introduce a SUB plan to be evaluated.

## 9

## Training

SUB can be paid by an employer to employees on temporary lay off during which time they are attending a training course, if the following steps have been followed and met:

- 1 Employer received from his local Canada Employment Centre the confirmation that the proposed training program for the employees is in accordance with subsection 26(1) of the *UI Act*.
- 2 That the SUB plan has been submitted and it has received confirmation from HRDC that it is in compliance with subsection 57(13) of the *UI Regulations*.



## 10

## Summary information

Plans providing for lump sum payments do not satisfy subsection 57(13) of the Regulations.

A SUB is payable only **after** the administrator has established that the employee has applied for and is in receipt of UI benefits, and has verified the employee's weekly rate of benefits. The plan must indicate how this verification will be done: either by having the employee submit the UI benefit stub or by obtaining a computer print-out from HRDC. This verification must be done before SUB payments begin.

- 1 A SUB plan is an employer program. It is funded by the employer and administered by the employer or an agent – i.e. the employer may purchase an insurance plan by paying premiums and having the insurance company administer the SUB plan. Any insured plan, of course, must satisfy subsection 57(13) of the *UI Regulations*.
- 2 SUB plan administrators and/or employers are responsible for submitting the plan to the Department review prior to its effective date.
- 3 Benefits paid under a SUB plan that doesn't satisfy subsection 57(13) are still considered as earnings for benefit purposes, and will be deducted from UI benefits. The deduction can be appealed to the Board of Referees, but the Department's initial review by itself is not appealable.
- 4 Claimants whose net income, including UI benefits, is more than 1.5 times the yearly maximum insurable earnings will have to repay a portion of the UI benefits received in that year. The employer may offset this repayment through the SUB plan.

**Note:**

To avoid confusion when dealing with a Canada Employment Centre, always refer to Supplemental Unemployment Benefit monies as "SUB payments".

**Prepared by:**

Coverage and Premium Policy Division

**Revised:**

July 1994

# Sample SUB Plan

## Appendix 1

(To be used as a *guide only*. Your plan should reflect your particular circumstances).

- a) The following group(s) of employees are covered by the plan: \* *employees not located at headquarters. In addition the employees must have worked for the company for one year.*
- b) The plan is to supplement the unemployment insurance benefits received by workers for temporary unemployment caused by \* *a shortage of work.*
- c)
  - 1) Employees must prove that they have applied for and are in receipt of unemployment insurance benefits in order to receive payment under the plan.
  - 2) SUB is payable for a period during which an employee is not in receipt of UI if the only reason for non-receipt is that the claimant:
    - \* *i) is serving the two week UI waiting period;*
    - \* *ii) has insufficient weeks of insurable employment to qualify for UI or,*
    - \* *iii) has exhausted his entitlement to UI.*
- d)
  - 1) The benefit level paid under this plan is set at \* *93% of the employees' regular weekly earnings.*
  - 2) In any week, the total amount of SUB payments and the weekly rate of UI benefits will not exceed 95% of the employee's weekly earnings.
  - 3) This SUB benefit will be paid for \* *10 weeks.*
- e)
  - 1) The plan is financed by the employer's general revenues \* *(a Trust Fund may be used however see point f), page 2).*
  - 2) A separate record of the SUB payments will be kept.
- f) On termination of the plan all remaining assets will revert to the employer or be used for payments under the plan or for administration costs of the plan. \* *(This condition only applies to trust fund financed plans).*
- g)
  - 1) The duration of the plan is from \* *January 1, 1995 to \* December 31, 1998.*
  - 2) The employer will inform the HRDC in writing of any changes to the plan within thirty (30) days of the effective date of the change.
- h) Employees do not have a right to SUB payments except for supplementation of UI benefits for the unemployment period as specified in the plan.

- i) Payments in respect of guaranteed annual remuneration or in respect of deferred remuneration or severance pay benefits will not be reduced or increased by payments received under the plan.

Dated \* *November 27, 1994.*

Signature(s) of responsible party(ies).

\* *Senior Partner*

The following information should accompany your SUB plan

- 1 The employer will use the \* *SUB Report* to verify that employees are receiving UI benefits.
- 2 The employer's Revenue Canada registration number is \* *AAA 000000.*
- 3 The number of employees covered under the plan is \* *1234.*

\* *This is an example only. All information which is preceded by an asterix(\*) should reflect your particular circumstances.*

Produced by Communications (Insurance)  
Human Resources Development Canada



Human Resources  
Développement des  
ressources humaines Canada

## SUB REPORT — RAPPORT SUR LES PSC

NOTE TO EMPLOYER: IF ANY OF THE ABOVE EMPLOYEES ARE NOT ON YOUR SUB LIST PLEASE INFORM YOUR NEAREST CANADA EMPLOYMENT CENTRE. THEIR NAMES WILL BE DELETED FROM THIS LIST.

# Notes





[illegible]

## Spécimen du rapport sur les PSC



Echantillon d'un libellé de régime PSC

Annexe 1

- h) Les employés n'ont aucun droit acquis au régime de PSC si ce n'est de recevoir des prestations supplémentaires de chômage pour les périodes de chômage précisées au régime.
- i) Les versements à titre de revenu annuel garanti, de paiement différé de rétribution ou d'indemnité de cessation d'emploi ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu de ce régime.
- Date : \* le 27 novembre 1994.

Signature de la/des partie(s) responsable(s)

Président, Présidente

- Votre Régime PSC doit contenir les informations suivantes :
- 1 L'employeur utilisera le \* rapport informatif pour vérifier si l'employé touche des prestations d'assurance-chômage.
- 2 Le numéro de compte de l'employeur auprès de Revenu Canada est : \* AAA 000000.
- 3 Le nombre d'employés couverts par ce régime est \* 1234.

\* Il s'agit d'un exemple seulement. Toute information précédée d'un astérisque(\*) doit refléter vos conditions particulières.

Produit par les Communications  
Développement des ressources humaines Canada

(Cet échantillon ne peut servir que de guide seulement. Votre régime doit refléter vos conditions particulières.)

- a) Le régime couvre le groupe d'employés suivants :  
\* employés n'ouvrant pas au siège-social et qui comptent un an d'ancienneté.

- b) Le régime a pour but de suppléer les prestations d'assurance-chômage lors d'arrêts de travail temporaires causés par \* un manque de travail.

- c) 1) L'employé doit prouver qu'il a présenté une demande et qu'il reçoit des prestations d'a.-c. avant que les PSC ne deviennent payables.  
2) Toutefois, des PSC seront versées aux employés qui ne reçoivent pas de prestations d'a.-c. pour les raisons suivantes :

- \* i) observation du délai de carence;
- \* ii) nombre insuffisant de semaines d'emploi assurable pour être admissible aux prestations d'a.-c.;
- \* iii) prestations d'assurance-chômage épuisées.

- d) 1) Le taux d'indemnisation prévu par le régime est fixé à \* 93 % de la rémunération hebdomadaire de l'employé.

- 2) Dans toute semaine, le taux hebdomadaire des prestations d'a.-c. combiné aux PSC ne peut dépasser 95 % de la rémunération hebdomadaire de l'employé.

- 3) Le nombre de semaines pour lesquelles des PSC seront versées est de \* 10 semaines.

- e) 1) Le régime est financé par les recettes générales de l'employeur. \* (Un fonds en fiducie peut également être utilisé; voir page 2, item (f)).

- 2) Une comptabilité distincte sera tenue pour les versements des PSC.

- f) Advenant l'expiration du régime, l'actif qui reste au fonds reviendra à l'employeur ou sera utilisé pour effectuer les versements prévus par le régime ou pour régler les frais d'administration de celui-ci. \* (Cette condition ne s'applique qu'aux régimes qui sont financés par un fonds en fiducie.)
- g) 1) Le régime est en vigueur à compter du \* 1<sup>er</sup> janvier 1995 au \* 31 décembre 1998.

- 2) DRHC sera informé par un avis écrit de toute modification au régime dans un délai de trente (30) jours de sa date d'entrée en vigueur.

Le régime qui prévoit des versements forfaitaires ne remplit pas les conditions énoncées au paragraphe 57(13) du Règlement.

Des PSC ne sont payables qu'après que l'administrateur a établi que l'employé a demandé et obtenu

des prestations d'a.-c. et a vérifié le taux des prestations hebdomadaires de ce dernier. Il doit être

indiqué comment cette vérification sera faite : soit

en examinant le talon du mandat de prestations

d'a.-c. de l'employé, soit en obtenant un rapport

informatisé de DRHC. Cette vérification doit être

faite avant le début du versement des PSC.

1 Un régime de PSC relève de l'initiative de l'employeur. Il est financé par l'employeur et

administré par ce dernier ou un mandataire :

l'employeur peut, par exemple, souscrire à un

régime garanti en versant des cotisations et en

confier l'administration à la compagnie d'assurance. Tout régime ainsi administré doit évi-

demment satisfaire aux exigences énoncées au

paragraphe 57(13) du Règlement sur l'a.-c.

2 Il incombe à l'administrateur ou à l'employeur de soumettre le régime de PSC à l'examen du

Ministère avant la date de son entrée en vigueur.

3 Les prestations versées au titre d'un régime de PSC qui ne satisfait pas aux exigences énoncées

au paragraphe 57(13) sont considérées comme

remunération aux fins des prestations d'a.-c. et

en sont déduites. Il peut en être appelé de la

déduction devant un conseil arbitral, mais on ne

peut en appeler de la décision du Ministère de

considérer que le régime ne satisfait pas aux exi-

gences énoncées au paragraphe 57(13).

4 Les prestataires dont le revenu net, prestations

d'a.-c. comprises, dépasse 1,5 fois le maximum

de la rémunération assurable doivent rembourser

une partie des prestations d'a.-c. reçues au cours

de l'année. L'employeur peut compenser ce rem-

boursement par l'entremise du régime de PSC.

## Nota :

Pour éviter toute confusion lorsque vous faites affaire avec un Centre d'emploi du Canada, veuillez toujours utiliser l'expression «versements de PSC» pour désigner les sommes versées en prestations supplémentaires de chômage.

## Rédaction :

Division de la politique relative à l'assujettissement et aux cotisations

## Révisée :

Juillet 1994



## 8

## Documents

Lorsqu'un régime de PSC fait partie d'une entente à l'intérieur d'une convention collective, les dispositions qui s'y réfèrent doivent être compatibles avec les critères de l'a.-c. S'il n'existe aucune référence au régime de PSC dans une convention collective, c'est la politique ou le régime soumis par l'employeur qui prévaut. C'est pourquoi, tout document tel que la convention collective, l'acte de fiducie ou l'énoncé des lignes directrices s'y rapportant doit être soumis avec le régime de PSC afin d'y être évalué.

## 9

## Formation

Des PSC peuvent être versées par l'employeur aux employés qui sont temporairement en chômage pendant qu'ils suivent un cours de formation, si les démarches suivantes ont été observées et rencontrées:

- 1 L'employeur s'est assuré auprès du Centre d'emploi de sa région, que la formation qu'il entend dispenser à ses employés est conforme aux exigences de l'article 26(1) de la Loi sur l'a.-c.

- 2 Que son régime de PSC a été soumis à DRHC et a reçu l'acceptation que ce dernier rencontre les dispositions du paragraphe 57(13) du Règlement sur l'a.-c.

## Relève d'emploi (RE)

4

L'employeur doit indiquer sur le Relevé d'emploi que l'employé est admissible à des prestations supplémentaires de chômage en inscrivant «PSC» à la case numéro 22, réservée aux observations.

## Demande de prestations d'a.-c.

5

L'employé doit indiquer dans sa demande de prestations d'a.-c. qu'un régime de PSC est en vigueur. En outre, il doit inscrire, s'il le connaît, le montant du versement dans les déclarations qu'il fait toutes les deux semaines, et y ajouter la mention «PSC».

## Délai de carence

6

Un employeur peut établir un régime de PSC qui prévoit des versements pour les deux semaines du délai de carence, période durant laquelle des prestations d'a.-c. ne sont pas payées. Comme dans le cas de tout autre régime, l'employeur doit s'assurer que l'employé a fait une demande de prestations d'a.-c. et que le délai de carence est écoulé avant que des PSC lui soient versées.

## Vérification

7

Il y a deux façons de vérifier si un employé reçoit des prestations d'a.-c. : examiner le talon de son mandat de prestations d'a.-c. ou consulter le rapport informatisé fourni par DRHC à l'employeur lorsque des PSC sont versées à un ou des employés. (Un spécimen de ce rapport est présenté en page 9). L'employeur doit indiquer de quelle façon cette vérification sera faite quand il soumet son régime de PSC au ministère. L'employeur doit également indiquer son ou ses numéros de remise à Revenu Canada.

## Calcul du niveau des prestations

# 3

Sous réserve de la section précédente, les PSC peuvent servir à compléter les prestations d'a.-c. d'un employé qui est temporairement en chômage. Le montant global des PSC et des prestations d'a.-c. ne peut dépasser 95 % de la rémunération hebdomadaire normale de l'employé.

### Autres renseignements :

- Le taux des prestations d'a.-c. équivaut à 55 % de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne.

- Toute rémunération gagnée pendant le délai de carence est déduite des trois premiers versements de prestations. Toutefois, la déduction maximale pour toute semaine du délai de carence est égale au taux des prestations.

- La fraction d'une rémunération provenant d'un emploi (y compris une pension) excédant 25 % du taux des prestations est déduite de ces dernières. Cette déduction ne s'applique pas aux prestations de maladie.

Suivent des exemples de calcul du montant des prestations supplémentaires payables.

### Calcul du niveau des prestations supplémentaires

#### Premier exemple

Si le régime prévoit 95 % du salaire hebdomadaire normal moins le taux des prestations hebdomadaires d'assurance-chômage :

|  |                                |
|--|--------------------------------|
| Salaire hebdomadaire normal de l'employé =   | 700 \$                         |
| Autre rémunération de l'employé pour une semaine donnée (pendant qu'il reçoit des prestations d'a.-c.) | NÉANT                          |
| Taux des prestations hebdomadaires d'assurance-chômage : $700 \$ \times 55 \% = 385 \$$                |                                |
| Calcul du versement de PSC :   | $700 \$ \times 95 \% = 665 \$$ |
| Versement du PSC : $665 \$ - 385 \$$   | 280 \$                         |

#### Deuxième exemple

Condition relative au niveau maximal des PSC : Le montant hebdomadaire global du taux des prestations d'a.-c. et des PSC ne doit pas dépasser 95 % de la rémunération hebdomadaire de l'employé ( $385 \$ + 280 \$ = 665 \$$ ). Le versement de 280 \$ remplit la condition précitée.

Si le régime prévoit 93 % du salaire hebdomadaire normal moins le taux des prestations hebdomadaires d'assurance-chômage :

|  |                              |
|--|------------------------------|
| Salaire hebdomadaire normal de l'employé : $13,75 \times 40 \text{ heures} =$                          | 550 \$                       |
| Autre rémunération de l'employé pour une semaine donnée (pendant qu'il reçoit des prestations d'a.-c.) | 100 \$                       |
| Taux des prestations hebdomadaires d'assurance-chômage : $550 \$ \times 55 \% =$                       | 303 \$                       |
| Rémunération admissible : $303 \$ \times 25 \% =$  | 76 \$                        |
| Prestations d'a.-c. reçues : $303 \$ - (100 \$ - 76 \$) =$   | 279 \$                       |
| Calcul du versement de PSC : $550 \$ \times 93 \% =$   | 512 \$                       |
| Versement de PSC = 93 % - prestations d'a.-c. payées - rémunération :                                  | $512 \$ - 279 \$ - 100 \$ =$ |
|  | 133 \$                       |



Où faire enregistrer votre régime

La Division de la politique relative à l'assujettissement et aux cotisations est autorisée à examiner les régimes de PSC au nom de DRHC. Veuillez faire parvenir un exemplaire de votre régime de PSC ou encore votre proposition de régime, accompagné de vos demandes de renseignements à :

Chef, Division de la politique relative à l'assujettissement et aux cotisations  
Développement des ressources humaines Canada  
11<sup>e</sup> étage, Phase IV  
140, promenade du Portage  
Hull (Québec)  
K1A 0J9

No. de tél. : (819) 994-2742  
Télécopieur : (819) 953-9381

Autres exigences

1 Le régime doit préciser toute exigence particulière à laquelle est assujéti le versement des PSC, p. ex. la période minimale d'emploi requise, ou toute situation excluant un employé du régime, tel le refus de reprendre le travail après rappel, etc.

2 Le nombre de semaines pour lesquelles des PSC sont payables doit être indiqué.

3 La durée minimale du régime est d'un an; la durée maximale est de cinq ans ou correspond à la durée de la convention collective. On doit réexaminer tout régime avant son renouvellement ou sa prolongation.

4 L'employeur doit nous informer de la façon dont on vérifiera si l'employé reçoit des prestations d'a.-c., en demandant à l'employé de présenter le talon de son mandat de prestations ou en obtenant un rapport informatisé de DRHC. Un spécimen de ce rapport est présenté à la page 9.

5 L'employeur doit fournir le numéro de compte de Revenu Canada sous lequel sont effectués les versements relatifs au groupe des employés visés.

6 Le nombre d'employés visés par le régime doit être indiqué.

7 Si le régime de PSC est régi par une convention collective, un acte de fiducie ou une politique interne, le document pertinent doit être joint à votre envoi en vue de la vérification du respect des exigences énoncées au paragraphe 57(13) du *Règlement sur l'a.-c.*

8 Un modèle de régime de PSC se trouve à l'annexe 1.

Nota :

Le régime doit être signé et daté par la ou les personnes autorisées.

## Conditions prévues au paragraphe 57(13) du Règlement sur l'assurance-chômage

# 2

- a) Le régime doit préciser quels sont les groupes d'employés visés, p. ex. les travailleurs à taux horaire dans une usine ou un autre lieu de travail; les travailleurs syndiqués ou non syndiqués; le nom et la section locale du syndicat; l'unité ou le groupe de négociation.
- b) Le régime peut s'appliquer au chômage attribuable à :
- un arrêt temporaire de travail (est exclue la perte permanente d'emploi attribuable à une fermeture permanente ou partielle ou à une réorganisation et le droit de rappel ne continue pas à l'arrêt un caractère temporaire);
  - la participation à un programme de formation (le cours doit être approuvé par le DRHC et les participants doivent recevoir des prestations d'a.-c.);
  - une maladie ou une blessure;
  - une mise en quarantaine.
- Il doit être précisé lequel parmi les éléments précités (un seul, tous ou un ensemble quelconque) s'applique au régime de PSC.
- c) Concernant les prestations d'a.-c. :
- 1) Dans la plupart des cas, une personne doit recevoir des prestations d'a.-c. pour recevoir des PSC.
- 2) Des prestations supplémentaires peuvent être versées à l'employé s'il ne reçoit pas d'a.-c. pour l'une des raisons suivantes :
- i) il respecte le délai de carence de deux semaines;
- ii) il n'a pas accumulé assez de semaines d'emploi assurable pour être admissible aux prestations d'a.-c.;
- iii) il a épuisé les prestations d'a.-c. auxquelles il avait droit.
- Toute exception doit être précisée.
- d) Le niveau des PSC doit être indiqué. Le montant du taux des prestations d'a.-c. et des PSC ne doit pas dépasser 95 % de la rémunération hebdomadaire de l'employé.
- e) 1) L'employeur doit financer lui-même le régime de PSC (au moyen d'un fonds en fiducie ou des recettes générales). Aucune contribution d'un employé à un fonds ne peut servir à financer un régime de PSC. Le financement au moyen de crédits de congé de maladie est également inacceptable.
- 2) L'employeur doit tenir une comptabilité distincte des prestations versées au titre du régime.
- f) Si un fonds en fiducie est établi à l'appui du régime, tout solde du fonds doit, à l'expiration du régime, revenir à l'employeur ou servir au versement des PSC ou au règlement des frais administratifs du régime selon les modalités que ce dernier prévoit.
- g) 1) La date d'entrée en vigueur du régime doit être indiquée. Le régime devrait être soumis à l'approbation du Ministère avant la date de son entrée en vigueur.
- 2) L'engagement d'informer par écrit le Ministère de toute modification apportée au régime dans les trente (30) jours de son entrée en vigueur.
- h) Le régime doit préciser que l'employé n'a aucun droit acquis, si ce n'est celui de recevoir des PSC pendant une période de chômage visée.
- i) Il doit être précisé que les versements faits au titre d'une rétribution annuelle garantie, d'une rétribution différée ou d'une indemnité de cessation d'emploi ne seront ni augmentés ni diminués par les PSC versées aux termes du régime.
- Le régime qui prévoit une réduction de l'indemnité de départ, de cessation d'emploi ou de fin d'emploi équivalant au montant des PSC reçues, même si cela est autorisé par une loi provinciale, ne remplit pas cette condition. Le régime qui prévoit le paiement en espèces de crédits de PSC inutilisés ou le versement d'une rétribution annuelle garantie ou différée ne remplit pas cette condition.



- L'objet du présent livre est d'expliquer aux employeurs comment faire enregistrer un régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) auprès du ministère du Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Le but d'un régime de PSC est de suppléer les prestations d'assurance-chômage (a.-c.) versées pendant une période de chômage attribuable à un arrêt temporaire de travail, à la participation à un programme ou cours de formation, à une maladie, à une blessure ou à une mise en quarantaine. L'employeur peut établir un régime de PSC par la voie ou non de négociations collectives. Pour que le régime soit reconnu, l'employeur doit le faire enregistrer (avec la convention collective qui le prévoit, selon le cas) auprès du DRHC **avant** de le mettre en oeuvre.
- La section qui suit décrit en termes simples les principaux éléments d'un régime de PSC, mais elle ne remplace ni la *Loi sur l'assurance-chômage* ni le *Règlement* qui s'y rattache. On trouvera des détails complets dans la *Loi* ou dans les sections 2 et 3 de ce livre.
- En général, le texte d'un régime de PSC doit comprendre les renseignements suivants:
- 1 Le nombre et les groupes d'employés visés;
  - a. par nom et section locale du groupe de négociation (employés syndiqués);  
b. par catégorie salariale ou genre d'emploi (employés non syndiqués);
  - 2 Le genre d'arrêt de travail ouvrant droit aux prestations supplémentaires.
  - 3 Si l'employé reçoit des prestations d'assurance-chômage (a.-c.) :  
a. dans la négative, pourquoi?  
b. dans l'affirmative, comment cela est-il vérifiable?
  - 4 Le montant et la durée des prestations supplémentaires. (**Nota** : Le montant des prestations d'a.-c. ne doit pas dépasser 95 % du salaire hebdomadaire habituel).
  - 5 Les dates d'entrée en vigueur et d'expiration du régime de PSC. (**Nota** : Il faut présenter au Ministère sa demande de participation au régime avant la date d'entrée en vigueur de ce dernier; il doit être établi pour au moins une année.)

- 6 L'engagement d'informer par écrit le Ministère de tout changement apporté au régime.
- 7 Les exigences ou exclusions particulières.

## Nota :

Le régime de PSC doit remplir toutes les conditions énoncées au paragraphe 57(13) du *Règlement sur l'a.-c.* (voir la section 2) et avoir été soumis et évalué par la DRHC. Sinon, les prestations supplémentaires seront considérées comme étant une rémunération et seront déduites des prestations d'a.-c. de l'employé.

## Nota :

- 1 Si un régime de PSC est financé par un fonds en fiducie qui satisfait aux exigences de l'article 145 de la Loi de l'impôt sur le revenu, **aucune cotisation** au Régime de pensions du Canada (RPC) n'est retenue sur les versements effectués.
- 2 Si un régime de PSC est financé par une tierce partie (p. ex. une police d'assurance), **aucune cotisation** au RPC n'est retenue sur les versements effectués.
- 3 Toutefois, si un régime de PSC est financé à même les recettes générales, des cotisations au RPC **doivent être retenues** sur les versements effectués.

## Nota :

Les PSC sont assujetties à l'impôt sur le revenu.

## Nota :

Il n'est pas nécessaire de soumettre pour l'approbation formelle du Ministère un régime qui prévoit un versement complémentaire aux prestations d'a.-c. de maternité ou parentales; selon l'alinéa 57(3)(k) du *Règlement*, ces versements ne sont pas déduits des prestations si les deux conditions suivantes sont rencontrées :

- (i) lorsque ajouté aux taux hebdomadaire des prestations d'a.-c. du prestataire, n'exécède pas la rémunération hebdomadaire normale du prestataire.
- (ii) ne réduit pas les crédits accumulés de congé de maladie, de vacances, d'indemnité de départ ou tout autre crédit accumulé par le prestataire.





# Table des matières

| Partie   | Page |
|--|------|
| 1 Généralités  | 1    |
| 2 Conditions prévues au paragraphe 57(13) du Règlement sur l'assurance-chômage | 2    |
| 3 Calcul du niveau des prestations   | 4    |
| 4 Relevé d'emploi  | 5    |
| 5 Demande de prestations d'assurance-chômage                                   | 5    |
| 6 Délai de carence   | 5    |
| 7 Vérification   | 5    |
| 8 Documents  | 6    |
| 9 Formation  | 6    |
| 10 Renseignements généraux   | 7    |
| Annexe 1 Échantillon d'un libellé de régime PSC                                | 8    |
| Spécimen du rapport sur les PSC  | 9    |





# Renseignements sur les régimes de prestations supplémentaires de chômage (PSC)

